

KSB

Guidelines

Trust

Honesty

Responsibility

Professionalism

Appreciation



4	Вступление от Управляющих директоров KSB SE & Co.KGaA Зачем нам нужен Кодекс Корпоративного Поведения
5	1. Цели и области применения кодекса
6	2. основополагающие правила поведения
6	2.1. Работа друг с другом
6	2.2. «Быть примером» как одна из основополагающих функций
6	2.3. Коммуникация и открытость
6	2.4 Ведение бизнеса
7	2.5. Деловые отношения
8	2.6. Конфликты интересов
8	2.7. Инсайдерская информация
9	2.8 Конфиденциальность
9	2.9 Социальная активность
10	3. Особые аспекты
10	3.1. Конкуренция и антимонопольные/ антикартельные законы
10	3.2. Внешняя торговля и экспортный контроль
10	3.3. Налоговое законодательство
10	3.4. Окружающая среда, энергетика и защита климата
11	3.5. Работа с конфликтными минералами
11	3.6. Нормы охраны труда и техники безопасности
11	3.7. Оплата труда и рабочее время
11	3.8. Соблюдение прав человека
12	3.9. Надежность и качество продукции
12	3.10. Конфиденциальность и защита данных
12	3.11. Безопасность IT-систем
13	4. Реализация кодекса



Зачем нам нужен Кодекс корпоративного поведения

Дорогие сотрудники, клиенты и деловые партнеры,

В дополнение к высококачественным продуктам и услугам ожидается профессиональное и честное поведение в глобальной конкурентной среде, включая соблюдение правовых и этических норм и стандартов. Поддерживая высокий стандарт поведения, мы укрепляем доверие к нашей компании и бренду KSB. В то же время мы придерживаемся и тех ценностей, которые характеризовали деятельность KSB на протяжении десятилетий.

Мы все вместе несем ответственность за репутацию нашего предприятия. Даже единичное ошибочное действие одного из сотрудников может значительно и надолго испортить имидж компании. Именно поэтому нам необходима обязательная концепция, чтобы четко обозначить, что именно мы понимаем под профессиональным и честным ведением дел. Мы объединили соответствующие руководства и ключевые правила в данном Кодексе корпоративного поведения. В будущем мы будем пристально следить за развитием правовых и деловых практик, и вносить в Кодекс необходимые дополнения.

Кодекс корпоративного поведения KSB предлагает ориентиры и помощь, но при этом включает обязательные правила, которыми мы должны руководствоваться в наших действиях. Полностью поддерживая эти правила, мы ожидаем от руководителей и сотрудников на всех уровнях последовательного соблюдения далее изложенных основных ценностей, и будем осуществлять контроль за их исполнением.

Мы искренне верим, что Вы будете соблюдать требования, изложенные в Кодексе корпоративного поведения.

Управляющие директора KSB SE & Co. KGaA

1. Цели и области применения кодекса

Само собой разумеется, что компании, их представители, руководители и сотрудники должны действовать в соответствии с применимым законодательством. Обеспечить соблюдение норм закона становится все труднее из-за множества требований и растущего числа правовых положений и норм. Все действия, которые помогают обеспечить соответствие поведения компании и ее сотрудников соответствующим нормам и законам в повседневной практике, а также предотвратить некорректное поведение, - относят к корпоративному поведению («комплаенс»). Корпоративное поведение также применяется к договорным и добровольным обязательствам.

Кодекс корпоративного поведения является основой для соблюдения должного поведения в KSB. В нем прописаны важные правовые и деловые принципы, на которых должны строиться отношения с нашими клиентами, поставщиками и партнерами, а также взаимодействие внутри нашего коллектива. Кодекс также определяет наше ведение дел на финансовых рынках и в различных странах, где мы работаем. Целью Кодекса является поддержка сотрудников в их повседневной работе.

Доверие, честность, ответственность, профессионализм и уважение – это те ценности, которые мы стремимся реализовывать в своем поведении. Мы рассматриваем соблюдение данных принципов как необходимое условие для оправдания доверия наших партнеров и достижения успеха на рынке, наряду с высоким качеством наших продуктов и услуг. Для нас репутация KSB намного важнее, чем отдельный экономический успех любой деловой операции или определённого лица.

Соблюдение Кодекса корпоративного поведения является обязательным для всех сотрудников на всех должностных уровнях. Он регулирует все структурные единицы и компании Группы, в которых KSB SE & Co. KGaA прямо или косвенно владеет долей свыше 50%. Если доля участия менее 50%, то мы поощряем компанию внедрить схожие нормы корпоративного поведения.

Мы также ожидаем, что наши поставщики будут соблюдать принципы настоящего Кодекса корпоративного поведения или аналогичные кодексы поведения.

Некоторые требования, представленные в Кодексе корпоративного поведения, дополняются и конкретизируются различными внутренними положениями, к примеру, это касается антимонопольных/антикартельных законов или мер по предотвращению коррупции. Внутренние положения можно найти в Интранете KSB и непосредственно у руководящих лиц компании в составе концерна KSB. В обязанности каждого сотрудника входит ознакомление с соответствующими положениями, которые необходимы ему при работе.

В некоторых странах деловая практика не соответствует требованиям настоящего Кодекса корпоративного поведения. Тем не менее, мы ожидаем, что наши сотрудники будут использовать изложенные в Кодексе правила в качестве ориентира с учетом применимого законодательства. Региональные правила имеют приоритет, если и в той мере, в какой они превышают правила Кодекса; соответствующее региональное руководство должно указать отличия.

Нормы нашего Кодекса корпоративного поведения также соответствуют положениям Глобального договора ООН о правах человека, условиях труда, защите окружающей среды, предотвращении коррупции.

Мы поддерживаем ценности и содержание единогласно принятого Кодекса поведения Немецкой ассоциации электротехнической и цифровой промышленности и Немецкой ассоциации машиностроительной промышленности (Кодекс поведения ZVEI-VDMA); Кодекс корпоративного поведения KSB также основан на этих ценностях, хотя затрагивает и дополнительные области.

2. Основопологающие правила поведения

2.1 Работа друг с другом

В основе взаимоотношений между руководителями, коллегами и сотрудниками во всех подразделениях компании и во всех регионах, где представлена компания, являются профессионализм, взаимное уважение и честность по отношению друг к другу. При этом, безусловно, мы берем во внимание наличие межкультурных различий. Систематическое продвижение разнообразия и вовлеченности являются ключевыми элементами нашей кадровой политики, потому что мы ценим дополнительную ценность, которую различные точки зрения приносят нашей компании. Абсолютно недопустимым является проявление дискриминации по отношению к тем или иным сотрудникам по таким признакам, как возрастной фактор, принадлежность к той или иной расе, принадлежность к той или иной религии, цвет кожи, пол, сексуальная ориентация, наличие увечий или инвалидности, национальность, социальное происхождение или семейное положение. Мы не допустим проявления дискриминации, приставаний и репрессивных мер любого вида в рабочей среде. Такой же подход применяется в нашем отношении к людям вне KSB, например, соискателям на должность.

2.2 «Быть примером» как одна из основополагающих функций

Управляющие директора и члены Административного и Наблюдательного советов KSB SE & Co. KGaA, а также члены советов Группы компаний и прочие руководители, выполняющие управленческие функции, должны служить примером для остальных. Ожидается, что они будут соблюдать принципы, изложенные в настоящем Кодексе корпоративного поведения, с особой приверженностью, а также оказывать поддержку и обеспечивать их соблюдение в повседневной трудовой деятельности.

2.3 Коммуникация и открытость

Любая корреспонденция и отчетность, направляемая внутри компании, деловым партнерам, инвесторам, общественности или государственным органам, должна быть понятной, достоверной и своевременной; с полным соблюдением действующих законодательных норм. Наша финансовая отчетность должна достоверно отображать коммерческие операции.

Во избежание неопределенностей и недопониманий официальную оценку тому или иному событию от лица компании могут давать только уполномоченные на это лица. Это касается, прежде всего, общения с медийными компаниями, инвесторами и аналитиками.

Мы сотрудничаем с официальными организациями и властями и поддерживаем их работу, - без ущерба нашим правам.

Мы принципиально никогда не даем информацию о наших взаимоотношениях с клиентами, по вопросам, касающимся отдельно взятых сотрудников, о конкурентах или о текущих расследованиях; и мы никогда не комментируем никакие слухи.

2.4 Ведение бизнеса

Законопослушное поведение

Мы ведем наш бизнес таким образом, чтобы полностью соблюдать применимые законы, иные обязательные правила и обязательства, которые мы взяли на себя добровольно. Соответствующий линейный руководитель, в частности, несет ответственность за предоставление сотрудникам всех необходимых инструкций и поддержки, включая доступ ко всем внутренним руководствам и, при необходимости, дает пояснения.

Превентивные консультации по правовым вопросам

Во избежание рисков, сотрудники компании, в случае сомнений по тому или иному правовому вопросу, должны обращаться в соответствующие юридические департаменты компании за правовой поддержкой и разъяснениями.

Использование ресурсов компании

Каждый сотрудник бережно и с особой ответственностью обращается с ресурсами компании (техническое оборудование, машины, предметы и офисные принадлежности). Использование ресурсов компании в личных целях в целом не разрешено, в исключительных случаях использование оборудования компании в личных целях может быть разрешено после согласования с руководством компании. В частности, должны соблюдаться руководящие принципы Группы, регулирующие использование телекоммуникационных ресурсов и компьютеров.

Инновационные продукты и решения имеют большое значение для развития компании. Все изобретения, которые делают сотрудники компании или третьи лица по заказу компании, должны быть разумно защищены в правовом поле. Ни один из сотрудников не имеет права, без четкого разрешения на это, полученного у руководства компании, передавать партнерам по проектам или третьим лицам информацию, касающуюся ноу-хау компании (например, рабочие чертежи) и информацию, связанную с коммерческой тайной компании.

Коррупция, взяточничество

Конкурируя за заказы, KSB основывает свои решения на объективных экономических показателях, таких как качество и цена.

Нашим сотрудникам не разрешается предоставлять третьим лицам прямые или косвенные преимущества (денежные выплаты или прочее) по тем или иным вопросам, чтобы таким образом косвенно влиять на принятие решений. Сотрудники компании не имеют права пользоваться своим служебным положением и таким образом предоставлять или принимать какие-либо услуги, связанные с получением преимущества в тех или иных вопросах.

Сотрудники, заключающие договоры на оказание консультационных, посреднических и прочих услуг с третьими лицами, должны также следить за исполнением такими лицами вышеуказанных правил.

Подарки, знаки внимания, знаки гостеприимства или другие выгоды могут предоставляться или приниматься только в том случае, если они не нарушают действующее законодательство или руководящие принципы KSB и не наносят ущерба общественной репутации KSB или добросовестности сотрудника, если о них становится известно публично.

В случае возникновения сомнений, сотрудник всегда должен обращаться к линейному руководителю или к специалисту отдела корпоративного контроля компании (Комплаенс менеджеру).

2.5 Деловые отношения

Заключение договоров

KSB поддерживает честные отношения со всеми деловыми партнерами. Выбор поставщиков товаров и услуг осуществляется на основе объективных и понятных критериев, а также на базе сравнения поступивших предложений и выбора оптимального.

Бизнес-стимулы

Разрешенными стимулирующими методами для клиентов в отношении товаров и услуг являются комиссии или льготы (например, скидки или уменьшение ценового предложения). Их предоставление, однако, требует, помимо достаточной документации, наличия широкого обзора конъюнктуры рынка и принятия во внимание законодательного регулирования.

Взаиморасчеты

Оплата полученных услуг или товаров производится непосредственно той стороне, с которой заключен договор, и в ту страну, которая является официальным местонахождением компании-партнера, с которой заключен договор. Все взаиморасчеты производятся безналичными переводами, за исключением задокументированных случаев-исключений. Перед согласованием способов оплаты, отличных от стандартных способов, необходимо проинформировать

юридический департамент или Руководство.

Предотвращение отмывания денег

Отмывание денег относится к процессу введения незаконно полученных денег и/или незаконно приобретенных активов в законный финансово-экономический оборот. Мы соблюдаем наши юридические обязательства по предотвращению отмывания денег и не участвуем в операциях, которые служат для сокрытия или объединения активов, полученных преступным путем или незаконным путем.

Цепочки поставок

Мы ожидаем, что наши поставщики будут соблюдать принципы настоящего Кодекса корпоративного поведения или следовать аналогичным кодексам поведения. Мы также призываем их применять положения настоящего Кодекса корпоративного поведения в своих цепочках поставок. Мы оставляем за собой право систематически или время от времени проверять применение Кодекса корпоративного поведения нашими поставщиками, например, в форме опросов, оценок или аудитов.

Если остаются сомнения относительно соблюдения настоящего Кодекса корпоративного поведения, поставщику будет предложено принять соответствующие контрмеры и сообщить о процессе ответственному контактному лицу в нашей компании. В случае необходимости сотрудничество с поставщиком будет прекращено.

Интересы потребителей

Везде, где затрагиваются интересы потребителей, мы соблюдаем нормы защиты прав потребителей и соответствующие способы продаж, маркетинга и информирования. Особое внимание следует уделять особенно уязвимым группам (например, подросткам или беременным женщинам).

2.6 Конфликты интересов

Работа по совместительству

Наличие второй работы должно быть предварительно одобрено соответствующим Отделом кадров. Работа по совместительству у клиентов, поставщиков или конкурентов, всегда требует предварительного одобрения. Если работа по совместительству ведет к

снижению эффективности работы по основному месту, или противоречит обязанностям сотрудника по основному месту, или ведет к конфликту интересов – такое одобрение не может быть предоставлено.

Доля в уставном капитале компаний-конкурентов, компаний-клиентов и компаний-поставщиков

Материальная заинтересованность сотрудника из-за наличия доли в уставном капитале компаний-конкурентов, компаний-клиентов и компаний-поставщиков KSB требует согласования с Отделом кадров. Наличие у близких членов семьи сотрудника доли в уставном капитале компаний-конкурентов, компаний-клиентов и компаний-поставщиков требует согласования со специалистом отдела корпоративного контроля компании (Комплаенс менеджером) если есть риск конфликта интересов. В качестве близких членов семьи понимаются: супруги, зарегистрированные партнеры, дети – иждивенцы, и другие родственники, с которыми сотрудник на момент приобретения доли в уставном капитале вышеперечисленных компаний вел совместное хозяйство более года. Под материальной заинтересованностью в уставном капитале понимается доля размером 10% и более от общего размера капитала, в для компаний, чьи акции размещены на бирже, - доля от 1 % от общего размера капитала.

Ведение бизнеса с сотрудниками или членами семьи

KSB не ведет бизнес со своими сотрудниками и членами их семей; в исключительных случаях такая возможность допускается после согласования с вышестоящим линейным руководителем или руководством компании. При этом необходимо удостовериться, что соответствующий сотрудник никаким образом не сможет влиять на процесс принятия решений.

Деловые возможности

Никто из сотрудников не имеет права использовать для личного обогащения или обогащения третьих лиц деловые возможности KSB.

2.7 Инсайдерская информация

В работе с инсайдерской информацией, способной повлиять на принятие решений инвестором о покупке или продаже акций (или производных ценных бумаг), нужно соблюдать строгую конфиденциальность. Это

касается, в частности, информации о значимых приобретениях или продажах в рамках компании, о создании стратегически важных альянсов, о важных договоренностях или о возможных отклонениях показателей деятельности предприятия от опубликованных прогнозах на данный счет.

Согласно законодательному регулированию в сфере работы с инсайдерской информацией, сотрудникам компании запрещается использовать данную информацию при покупке/продаже акций или производных ценных бумаг (также в отношении партнеров по бизнесу) и запрещается передавать данную информацию третьим лицам.

2.8 Конфиденциальность

Вся информация, которую группа компаний KSB не сделала достоянием общественности (например, технические ноу-хау и экспертиза) подлежит обязательному сохранению в строгой тайне. Данная информация не подлежит разглашению неуполномоченным третьим лицам (сюда относятся члены семьи и друзья) как во время, так и по окончании трудовых отношений.

Строго запрещено использовать конфиденциальную информацию как во время, так и по окончании работы в KSB в личных целях, в целях третьих лиц и для нанесения вреда KSB.

Каждый сотрудник обязан крайне ответственно обращаться с конфиденциальной информацией. Например, хранить данного рода информацию в закрытом доступе, а не в открытом, чтобы таким образом защитить информацию от раскрытия третьим лицам.

2.9 Социальная активность

Под социальной активностью KSB понимаются добровольные пожертвования в основном на социальные и культурные нужды. Пожертвование осуществляется по прозрачной схеме и никаким образом не поддерживает чьи-то личные интересы. Пожертвование осуществляется на базе понятных критериев и в соответствии с внутренними регламентами компании. На все операции, связанные с пожертвованиями, должны быть соответствующие отчетные документы.

KSB никаким образом не участвует в политической деятельности. Таким образом, финансовая поддержка политическим партиям, политическим организациям или их представителям исключается. Также исключается возможность проведения политических акций от лица или на территории групп компаний KSB. Сотрудники KSB в свободное от работы время, выступая как частные лица и граждане страны, безусловно, могут так или иначе принимать участие в политической жизни.

3. Особые аспекты

3.1 Конкуренция и антимонопольные/антикартельные законы

Во взаимоотношениях с нашими конкурентами и партнерами по бизнесу мы руководствуемся правилами честной конкуренции. Данные правила являются гарантом прозрачных рыночных отношений. Любые действия, целью которых является создание экономического преимущества, нарушающего закон о конкуренции, или заключение антимонопольных/антикартельных сговоров, строго запрещены. Это касается прежде всего сговора между конкурирующими компаниями с целью установления и контроля за ценами, с целью бойкотирования определенных поставщиков или клиентов, с целью передела клиентов и рынков сбыта, а также с целью ограничения сбыта продукции.

Нарушение действующего законодательства о конкуренции может привести к значительным штрафам, риску убытков, нанесение ущерба репутации компании, что нанесет вред нашей компании и ее положению на рынке. Кроме того, в отношении сотрудников, имеющих отношение к подобного рода сговорам, будут применены меры правового характера.

3.2 Внешняя торговля и экспортный контроль

KSB соблюдает международные нормы, регламентирующие внешнюю торговлю. К ним относятся предписания со стороны таможенных органов, а также предписания органов контроля над торговлей и производством продукции. Каждый сотрудник обязан следовать внутренним регламентам компании в вопросах экспортного контроля, помимо законодательно установленных норм и требований.

Без получения разрешения соответствующих государственных органов KSB не осуществляет экспорт или импорт материалов, продукции или технологий, подлежащих обязательному контролю со стороны соответствующих органов и требующих получения экспортной или импортной лицензии.

3.3 Налоговое законодательство

Являясь международным предприятием, концерн KSB соблюдает налоговое законодательство в полном объеме. KSB также не поддерживает недобросовестные действия деловых партнеров.

Ценообразование в компании происходит на основе признанных мировых принципов по ценообразованию, а также на основе анализа конкурентной среды.

Сотрудники концерна, работающие за границей, обязуются также соблюдать налоговое законодательство в полной мере и в налоговых вопросах руководствоваться регламентами для экспатов группы компаний KSB.

3.4 Окружающая среда, энергетика и защита климата

Одной из важнейших составных частей нашей корпоративной политики является поддержание высоких стандартов по охране окружающей среды. Руководствуясь эффективными политиками в области защиты окружающей среды, KSB несет социальную ответственность как перед сотрудниками компании, сохраняя и укрепляя их здоровье, так и в отношении общества в целом.

Мы действуем в соответствии с законодательством и руководствуемся международными стандартами, чтобы свести к минимуму негативное воздействие на окружающую среду и постоянно улучшать нашу деятельность в области охраны окружающей среды и климата.

Мы приняли соответствующие меры по защите окружающей среды (например, систему экологического менеджмента в соответствии с ISO 14001), которые должным образом охватывают следующие темы:

- Постановка целей, определение и реализация мероприятий, а также их постоянное совершенствование
- Экологические аспекты, такие как сокращение

выбросов CO₂, повышение энергоэффективности и использование возобновляемых источников энергии, обеспечение качества воды и сокращение потребления воды, обеспечение качества воздуха, повышение эффективности использования ресурсов, сокращение отходов и их надлежащая утилизация, а также ответственное обращение с опасными веществами для защиты людей и здоровья, среды.

3.5 Работа с конфликтными миналами

Мы с должным вниманием принимаем меры для исключения использования в нашей продукции полезных ископаемых из зон, пострадавших в результате конфликтов, чтобы предотвратить нарушения прав человека, коррупцию, финансирование вооруженных групп или других подобных случаев.

3.6 Нормы охраны труда и техники безопасности

KSB заботится о высоком уровне безопасности условий труда для своих сотрудников. Строгое соблюдение всех норм и нормативов в сфере охраны труда является залогом взаимответственности сотрудников в компании. Кроме того, компания противодействует рискам путем принятия добровольных превентивных мер.

Мы защищаем здоровье наших сотрудников, принимая соответствующие меры по охране труда и технике безопасности (например, систему управления охраной труда и техникой безопасности в соответствии с ISO 45001), которые должным образом охватывают следующие темы:

- Соблюдение действующего законодательства и ориентация на международные стандарты в отношении охраны труда и безопасности
- Соответствующее обустройство рабочего места, внедрение правил техники безопасности и обеспечение подходящим индивидуальным средствами защиты
- Внедрение профилактических проверок, противоаварийных мер, систем оповещения об авариях и иных соответствующих мер для постоянного улучшения условий
- Обеспечение доступа к достаточному количеству питьевой воды и доступа к чистым санитарным помещениям для сотрудников.

3.7 Оплата труда и рабочее время

Оплата труда определяется на основе применимого

законодательства и любых обязательных коллективных договоров с учетом соответствующих местных законов о минимальной оплате труда. Работники четко, подробно и регулярно информируются о составе своей заработной платы. Мы соблюдаем применимые законы и (международные) трудовые нормы в отношении максимально допустимого рабочего времени и гарантируем следующее:

- рабочее время, включая сверхурочные, не превышает максимальных пределов, разрешенных законом
- при отсутствии соответствующих норм закона продолжительность рабочего времени в неделю, включая сверхурочные, не превышает 60 часов
- работники имеют не менее одного полного выходного дня в календарную неделю.

3.8 Соблюдение прав человека

Мы обеспечиваем и поддерживаем соблюдение международных провозглашенных прав человека и

- уважаем личное достоинство, неприкосновенность частной жизни и личные права каждого человека
- защищаем и предоставляем право на свободу мнений и их свободное выражение
- не допускаем неприемлемого обращения с сотрудниками, такого как физические и психологические испытания, сексуальные и личные домогательства или дискриминацию.

Запрет детского труда

Мы не приемлем детский труд. Мы не нанимаем сотрудников моложе 15 лет и требуем подтверждения возраста. В развивающихся странах, подпадающих под исключение в соответствии с Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 138, минимальный возраст может быть снижен до 14 лет. Мы не нанимаем на опасные работы сотрудников, которые не могут доказать, что они соответствуют минимальному возрасту 18 лет в соответствии с Конвенцией МОТ № 182.

Запрет принудительного труда

Запрещен принудительный труд, современный рабский труд или аналогичные способы труда, лишаящие людей свободы. Любая работа должна быть добровольной, и должна быть предоставлена возможность прекращения трудовых отношений.

Свобода объединений и проведения коллективных переговоров

Мы уважаем право сотрудников на свободу объединений, собраний и ведение коллективных переговоров в той мере,

в какой это разрешено и возможно законом страны, в которой мы работаем. Если это недопустимо, мы ищем соответствующие компромиссы для наших сотрудников.

3.9 Надежность и качество продукции

Являясь ведущим технологическим предприятием, KSB предоставляет своим клиентам инновационные решения для различных сфер применения. Мы проводим исследования, развиваем инновационные идеи и работаем во благо людей, которые доверяют — и имеют полное право доверять — безупречному состоянию наших продуктов и услуг. Соответствие высоким требованиям безопасности и качества наших клиентов является одной из ключевых задач компании.

3.10 Конфиденциальность и защита данных

KSB уважает права сотрудников и третьих лиц в отношении их личных данных. Компания принимает необходимые меры предосторожности, чтобы персональные данные сохранялись, обрабатывались и использовались только в строгом соответствии с применимыми положениями.

3.11 Безопасность IT – систем

KSB сильно зависит от безошибочного функционирования и доступности IT систем в связи с их интенсивным использованием в процессе повседневной работы. Чтобы ограничить возможные риски, сопряженные с работой с IT системами, сотрудники компании должны строго соблюдать существующие в компании регламенты по использованию IT ресурсов в рамках своей работы.

4. Реализация кодекса

Каждый сотрудник KSB должен сознательно и активно способствовать правильной реализации Кодекса корпоративного поведения в своей работе. Целью является избежание возможных проблем, о которых идет речь в Кодексе, или распознавание данных проблем на ранней стадии и нахождение их быстрого решения. Сотрудники, имеющие вопросы по специфическим ситуациям, могут всегда обратиться по нижеуказанным контактам.

Обязанности линейных руководителей по информированию и контролю

Каждый линейный руководитель должен следить за тем, чтобы его сотрудники ознакомились с положениями данного Кодекса корпоративного поведения и следовали им. Возникающие вопросы сотрудники должны направлять своим линейным руководителям или соответствующему специалисту отдела корпоративного контроля (Комплаенс менеджеру).

Обязанность сотрудников сообщать в случае выявления отклонений, нарушений

Если сотрудники Группы KSB знают или им становится известно о нарушениях Кодекса корпоративного поведения KSB, они должны сообщить об этом своему непосредственному руководителю или соответствующему специалисту отдела корпоративного контроля компании (Комплаенс менеджеру).

Руководитель отдела корпоративного контроля Группы

Руководитель отдела корпоративного контроля Группы, Г-н Доктор Ханс Штефан Висс (тел. +49 6233 86 2266, hans-stefan.wiss@ksb.com) содействует внедрению положений Кодекса корпоративного поведения в группе компаний KSB по всему миру. В рамках данной должности он отчитывается напрямую Правлению, при этом он сохраняет независимость и не получает инструкции от него. Дополнительно, могут быть назначены специалисты отдела по корпоративному контролю (Комплаенс менеджеры), которые, к примеру, будут специализироваться на технических или региональных особенностях.

Если Руководитель отдела корпоративного контроля

Группы подозревает, что имеются нарушения каких-либо положений Кодекса корпоративного поведения, он может для дальнейшего разбирательства подключить другие отделы компании. По требованию, информация о каких-либо нарушениях будет обрабатываться анонимно, чтобы избежать возможных негативных последствий для тех лиц, которые сообщили о нарушении.

Омбудсмен

Если сотрудникам компании стали известны факты нарушения Кодекса корпоративного поведения KSB, то вместо соответствующего специалиста отдела корпоративного контроля (Комплаенс менеджера) они также могут обратиться в юридическую компанию, уполномоченную KSB для работы с обращениями. Данная компания будет направлять соответствующую информацию далее Руководителю отдела корпоративного контроля Группы, но без предоставления данных об осведомителе, от которого поступила информация, чтобы таким образом гарантировать ему анонимность (согласно Омбудсмен-системе). Обращаться можно любым лицам (в частности из цепочки поставок), на немецком или английском языке, как по телефону, так и в письменной форме. Для обработки информации на других языках омбудсмен привлекает подходящего переводчика, который обязан хранить информацию в тайне.

Контактные лица:

Г-н Доктор Андрэ Гросэ Форхольт
Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Karlstrase 10-12
80333 Мюнхен (Германия)
Tel.: +49 89 23714 12460
E-mail: ksb-ombudsperson@luther-lawfirm.com

Ответственность и последствия

За нарушение положений настоящего Кодекса корпоративного поведения KSB, сотрудники компании могут быть привлечены к ответственности в рамках гражданского, уголовного и трудового законодательства, такие нарушения будут рассматриваться в соответствии с обычной корпоративной практикой.



KSB SE & Co. KGaA
Контрольно-правовой отдел
67225 Франкенталь (Германия)
www.ksb.com